

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen

Eliyanto

Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

e-Mail: doktoreliyanto@gmail.com

Abstract

This research aimed to explain the influence of work motivation and work environment on teacher performance of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency. This study was quantitative (explanatory research). The population and sample of this research was all of teacher of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, that is 55 people. The data were collected using a questionnaire, and analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression, t table, and F change. This research produces conclusions that the work motivation is significantly influence the teacher performance of the Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, indicated by the t significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.699. Work environment has a significant effect on the teacher performance of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, indicated by the t significant value of 0.014 less than $\alpha = 0.05$ ($0.014 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.248. Work motivation and the work environment is simultaneously significant effecting the teacher performance of Muhammadiyah High School in Kebumen Regency, indicated by F significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and were able to contribute to the teacher performance variables of 0.726 or 72,6%, however the remaining 27,6% is influenced by other variables that are not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 55 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t , dan uji F . Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA

Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,248. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru 0,726 atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Termasuk dalam dunia pendidikan, unsur manusia sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Produktivitas sumber daya manusia perlu senantiasa ditingkatkan melalui berbagai upaya berkelanjutan. Motivasi juga salah satu upaya penting bagi peningkatan produktivitas guru. Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru agar kinerjanya semakin meningkat. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 93), “motivasi dapat dikatakan sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).” Pemenuhan kebutuhan (eksternal maupun internal) merupakan suatu usaha memotivasi guru dalam bekerja.

Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan.

Selanjutnya, faktor lain yang juga penting terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Diana Khairani Sofyan (2013: 20), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.” Lingkungan kerja dalam suatu sekolah penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan motivasi dan akhirnya menurunkan kinerja guru.

SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen merupakan sekolah swasta yang sudah lama berdiri. Terdiri dari tiga sekolah, yang masing-masing lokasinya berada di tiga kecamatan yang berbeda. Sekolah tersebut memiliki lokasi yang strategis, sehingga banyak masyarakat yang berminat menyekolahkan putra-

putrinya di sana. Dengan banyaknya antusias masyarakat tersebut, SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen tentu perlu meningkatkan mutu pendidikannya. SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga pendidik (guru). Terutama terkait permasalahan yang tidak jarang dijumpai dan dialami oleh guru di antaranya yaitu motivasi kerja. Penurunan semangat kerja kadangkala dialami oleh guru dengan berbagai alasan dan problema. Permasalahan tersebut tentu perlu segera diatasi agar tidak sampai terjadi penurunan kinerja yang berdampak pada penurunan mutu pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan, diketahui bahwa SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen sudah memiliki guru yang kompeten. Namun demikian, kadangkala terjadi penurunan kinerja dikarenakan menurunnya semangat kerja. Penurunan kinerja tersebut tentu perlu segera diatasi untuk menjaga mutu pembelajaran. Motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen masih perlu ditingkatkan, sehingga kemantapan dalam bekerja akan semakin baik. Dengan motivasi kerja, guru akan betah dalam bekerja dan tidak sering terjadi pergantian guru karena pindah kerja ke tempat lain. Hal ini tentu secara langsung maupun tidak langsung juga pasti dapat berdampak pada motivasi kerja menurun. Dalam hal ini, karena guru dapat mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja yang kurang baik tentu juga dapat menghambat kinerja guru.

Lingkungan kerja SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen yang penulis teliti yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan non fisik SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen memang sudah cukup baik. Namun demikian, untuk lingkungan fisik SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen masih terdapat beberapa fasilitas maupun kondisi ruangan yang belum layak (perlu direnovasi). Selain itu, kondisi lingkungan fisik sekolah yang kurang mendukung, seperti suhu udara pengap dan panas, serta ruangan kerja kurang luas ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja guru sehingga usaha pencapaian visi SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen dapat mengalami hambatan.

Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja guru yang belum memuaskan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen; dan (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 93), “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan

tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan. Sebagaimana menurut Schunk, Pintrich, & Meece (2010: 4), "*motivation involves goals that provide impetus for and direction to action.*"

Motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut Suwardi & Joko Utomo (2011: 78), "motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran."

Berdasarkan pada beberapa teori di atas, maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Memahami dan memiliki motivasi sangatlah penting bagi guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Banyak sekali teori-teori motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi tentu berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model yang berbeda pula. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow misalnya, yang mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan kebersamaan dan kasih sayang, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang memang merupakan dasar untuk motivasi. Kebutuhan manusia perlu dicukupi guna memenuhi kekurangan yang dirasakan dalam kehidupannya. Dengan motivasi, guru akan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih baik, sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar diri seseorang, atau baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja ini adalah menggunakan teori motivasi dari McClelland (Robbins, 2001: 162):

1. *Needs for Achievement (N-ach)*, yaitu kebutuhan untuk maju, berprestasi, berkompetisi, dan ingin sukses. Seseorang akan merasa terhormat apabila dihargai oleh orang lain. Ini merupakan hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja.
2. *Needs for Power (N-Pow)*, yaitu kebutuhan untuk berkuasa, ingin memiliki status sosial yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan. Seseorang akan termotivasi apabila memiliki status yang jelas, kekuasaan, dan atau kewenangan atas pekerjaannya. Ini merupakan hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja.
3. *Needs for Affiliation (N-Aff)*, yaitu kebutuhan sosial, saling mencintai, kerjasama, berteman, dan hubungan interpersonal. Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan rasa aman dan tenteram terlepas dari bahaya fisik dan tekanan psikis juga termasuk dalam kebutuhan ini, yang merupakan hal yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar. menurut Diana Khairani Sofyan (2013: 20), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.” Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Sari Andamdewi (2013: 211) bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.” Selanjutnya, Abu Ahmadi & Nur Uhbiyati (2001: 64) mengemukakan bahwa, “antara lingkungan dan manusia ada pengaruh yang timbal balik, artinya lingkungan mempengaruhi manusia, dan sebaliknya, manusia juga mempengaruhi lingkungan di sekitarnya.”

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Dalam lingkup sekolah berarti, lingkungan kerja memotivasi guru, selanjutnya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana diungkapkan oleh Sari Andamdewi (2013: 211). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (baik di dalam maupun di luar sekolah), yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yaitu sarana dan prasarana sekolah. Sedangkan lingkungan non fisik dapat berupa lingkungan sosial, kondisi hubungan sesama rekan kerja, komunikasi, suasana kerja atau iklim kerja, dan sebagainya.

Adapun dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja ini yaitu terkait dengan penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan sekolah (Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid, & Ika Ruhana, 2014: 3).

1. Penerangan yang cukup
Penerangan dalam ruang kerja guru tentu diperlukan bagi kelancaran tugas guru. Penerangan atau pencahayaan ruang kerja guru perlu diperhatikan. Lampu maupun jendela harus ada, sehingga guru tidak bekerja dalam kondisi gelap atau kurang cahaya.
2. Sirkulasi udara yang baik
Sirkulasi udara yang baik perlu diperhatikan. Jangan sampai tempat kerja guru (sekolah) atau kelas dalam keadaan pengap atau panas. Dibutuhkan udara yang cukup, sehingga pertukaran udara baik, segar, dan sejuk. Suhu udara perlu diatur dengan baik, sehingga guru nyaman dalam bekerja.
3. Kebersihan yang terpelihara dengan baik
Lingkungan sekolah yang bersih akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kebersihan di sini yaitu kebersihan ruang kelas maupun ruang kerja guru (kebersihan sarana dan prasarana sekolah).

Kinerja Guru

Menurut Nanang Fattah (2001: 20), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.” Selanjutnya, Surya Dharma (2012: 28) juga mengemukakan bahwa, “pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.”

Dengan demikian, berdasarkan pada beberapa teori tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah suatu pencapaian tugas, atau prestasi kerja, dimana guru dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja sekolah untuk menunjukkan tingkat kompetensinya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Indikator kinerja guru yang digunakan dalam variabel kinerja guru ini adalah melalui kuantitas, kualitas, dan waktu pencapaian sesuai target yang ditentukan.

1. Kualitas kerja

Kualitas merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan karena memberikan kepuasan terhadap pencapaian hasil. Kualitas menentukan harga jual atau *output* dan *outcome* yang memiliki *value added*. Kualitas menekankan pada mutu (baik / buruknya hasil pekerjaan). Kualitas diukur melalui keefektifan kerja guru. Semakin efektif proses pembelajaran guru, maka semakin baik kinerja guru tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Kualitas diketahui dengan cara membandingkan antara target yang ditentukan dengan besarnya atau banyaknya hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kuantitas diukur dengan volume kerja dengan kemampuan atau hasil yang sebenarnya. Kuantitas diukur juga melalui tingkat keefisienan kerja. Semakin efisien proses pembelajaran guru, maka semakin baik kinerja guru.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penting bagi guru. Hal tersebut untuk kedisiplinan kerja. Jangan sampai tugas terlaksana, namun dengan waktu yang melebihi target yang ditentukan. Jangan sampai hanya mengejar efektif, namun efisiensi diabaikan. Masa kerja perlu diperhatikan. Guru perlu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, yang disesuaikan dengan ketentuan sekolah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperoleh, atau kemampuan kerja. Kinerja perlu didasari dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pencapaian kerja perlu diperhatikan. Sebagaimana efektif, ekonomis, dan efisien juga perlu diperhatikan dalam upaya pencapaian standar kinerja guru.

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen (Y).
H₂ : Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen (Y).
H₃ : Motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen (Y).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Waktu penelitian adalah antara bulan Februari sampai dengan bulan April 2013. Tempat penelitian yaitu SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, yang terdiri dari tiga sekolah, yaitu SMA Muhammadiyah Kutowinangun (Jl. Pemuda Nomor 14), SMA Muhammadiyah Kebumen (Jl. Jend. Ahmad Yani No. 83), dan SMA Muhammadiyah Gombong (Jl. Kenanga No. 266).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif
Analisis deskriptif dilakukan dengan cara sendiri-sendiri atau pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya juga tidak dikaitkan dengan variabel lain. Hal tersebut untuk mendapatkan informasi mengenai banyak hal yang diperlukan.
2. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisa model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk meregresikan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
Keterangan:
Y = variabel terikat (Kinerja Guru)
X₁ = variabel bebas (Motivasi Kerja)
X₂ = variabel bebas (Lingkungan Kerja)
a = konstanta
b₁, b₂ = koefisien regresi
3. Uji F (F_{hitung})
Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. Uji t (t_{hitung})
Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri. Selain itu, juga untuk mengetahui besaran pengaruh di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan dua cara, yaitu: (1) dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat; dan (2) dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows*, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel		Koefisien Regresi (b)	t_{hitung}	Sig.	Ket.
Terikat	Bebas				
Kinerja Karyawan (Y)	Constant	0,590			
	Motivasi Kerja (X_1)	0,699	7,581	0,000	Sig.
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,248	2,823	0,014	Sig.
R	= 0,893				
R Square	= 0,726				
Adjusted R Square	= 0,709				
t tabel	= 2,200				
F hitung	= 50,167				
F tabel	= 3,597				
Sig. F	= 0,000				
α	= 0,05				
N	= 55				

Sumber: Data diolah, 2013

Dari tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,590 + 0,699 X_1 + 0,248 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,590, menunjukkan besarnya kinerja guru. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar nol, maka besarnya kinerja guru sebesar 0,590.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,699, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh searah terhadap

kinerja guru, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

3. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,248, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja guru, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,893, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 89,3%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,726. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) menggunakan uji t . Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama secara statistik diterima.

Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) menggunakan uji t . Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t lingkungan kerja sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) menggunakan uji F . Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,699 lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Sumadi Suryabrata (2008), Anwar Prabu Mangkunegara (2011), Rue & Byars (2000), Schunk, Pintrich, & Meece (2010), dan Suwardi & Joko Utomo (2011), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.

Semakin tinggi motivasi guru, maka akan semakin baik kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Suwardi & Joko Utomo (2011), yang menjelaskan bahwa “motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.” Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar ingin melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan bekerja dengan cara lebih baik. Motivasi kerja tersebut dapat mengarahkan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja guru dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, yang mampu memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Motivasi guru dalam bekerja merupakan hal kompleks, yang meliputi berbagai problema personal maupun profesional. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah sebagaimana dikemukakan oleh McClelland (Robbins, 2001), yaitu: (1) *needs for achievement*; (2) *needs for power*; dan (3) *needs for affiliation*. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik dibanding guru yang memiliki tingkat motivasi rendah. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap guru akan mempengaruhi tinggi tendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, faktor motivasi kerja perlu diperhatikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, maka faktor lingkungan perlu diperhatikan keberadaannya. Lingkungan kerja perlu dijaga bersama guna memberikan rasa nyaman bagi guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, damai, dan tenteram dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan suasana kerja serta iklim tempat kerja (lingkungan kerja non fisik). Kondisi lingkungan kerja perlu dijaga bersama oleh seluruh warga sekolah. Jika kondisi lingkungan kerja kurang baik tentu dapat menimbulkan

ketidak-nyamanan dalam bekerja. Jangan sampai faktor lingkungan kerja berdampak pada penurunan kuantitas dan kualitas kerja guru.

Sebagaimana telah diketahui, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting bagi kelancaran tugas guru. Menurut pendapat Sari Andamdewi (2013: 211), bahwa lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan." Penciptaan lingkungan kerja yang baik perlu dilakukan guna menjaga kesehatan dan kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Terutama aspek penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan lingkungan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, bersih, dan tenteram tentu akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja guru. Untuk itu, sekolah perlu memperhatikan dan bertindak bijak agar lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dan Sari Andamdewi (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut (motivasi kerja dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 72,6%. Artinya, variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti ini. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru perlu dijaga guna kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja di sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hamzah B. Uno (2011), yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mengadakan perubahan aktivitas tertentu secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. Sumber motivasi ada dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motif seseorang dalam melakukan aktivitas tentu berbeda-beda. Guru perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja guru yang baik akan membantu kelancaran tugas guru. Sebagaimana hasil penelitian di SMA Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, berdasarkan jawaban dari responden penelitian, diketahui bahwa penerangan atau pencahayaan tempat kerja sudah cukup baik, lampu dan jendela tempat kerja berfungsi dengan cukup baik, sirkulasi udara yang didukung dengan jendela di ruang kerja juga berfungsi dengan cukup

baik, suhu udara ruang kerja nyaman, selanjutnya, kebersihan lingkungan serta sarana prasarana lain di sekolah juga sudah tersedia cukup lengkap dan baik. Kondisi tersebut perlu tetap dipertahankan dan selanjutnya ditingkatkan kualitasnya. Hasil penelitian ini mendukung pendapat (Abu Ahmadi & Nur Uhbiyati, 2001), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hal tersebut karena antara seseorang dan lingkungan itu saling terkait. Orang mempengaruhi lingkungan dan begitu juga lingkungan mempengaruhi seseorang. Dengan demikian, maka para guru dan semua warga sekolah perlu menjadikan tempat kerja sebagai lingkungan yang baik, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kuantitas serta kualitas dalam bekerja.

Simpulan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dibuktikan dari kedua variabel tersebut (motivasi kerja dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 72,6%. Artinya, variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti ini. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru perlu dijaga guna kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja di sekolah.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abu, Nur Uhbiyati. 2001. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andamdewi, Sari. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1, 1, 211.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja: Falsafah, teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya, Hamid, Djamhur & Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8, 2, 3.
- Robbins, S. P. 2001. *Organization Behavior*. (9th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, International, Inc.
- Rue, L. W. & Byars, L. L. (2000). *Management: Skills and Application*. (8th ed.). New York: Irwin McGraw Hill.

- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. R. 2010. *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2, 1, 20.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suwardi & Utomo, Joko. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5, 1, 78.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.